

KJARASAMNINGUR

milli

Verkstjórasambands Íslands

og

Samtaka atvinnulífsins

1.gr.

Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

2. gr.

Laun

Laun hækka sem hér segir:

Frá 1. maí 2004	3,25%.
1. janúar 2005	3,0%,
1. janúar 2006	2,5%
1. janúar 2007	2,25%.

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi samist.

3. gr.

Desember- og orlofsuppbót.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2004 kr. 38.500.
Á árinu 2005 kr. 39.700.
Á árinu 2006 kr. 40.700.
Á árinu 2007 kr. 41.800.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004 verði orlofsuppbót kr. 21.100.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 21.800.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 22.400.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 23.000.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

JRP

St. Jóns

4. gr.

Hækkað framlag í lífeyrissjóði

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

5. gr.

Grein 1.6.2. orðist svo:

Verkstjórar iðnaðarmanna skulu aldrei fá lægri laun, en 15% hærra en þeir sveinar, sem þeir stjórna, miðað við tímavinnu, (þ.e. undirmenn þeirra í öðrum stéttarfélagum), en 20% hærra, sé um að ræða verkstjóra með 5 ára verkstjórnarreynslu hjá viðkomandi fyrirtæki.

Iðnlærðir yfirverkstjórar skulu aldrei fá lægri laun, en 12,5% hærra en þeir verkstjórar, sem þeir stjórna miðað við tímavinnu.

3. mgr. gr. 1.1.2. orðist svo:

Starfsmaður skal eiga rétt á viðtali við yfirmann a.m.k. einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Grein 1.7.2. orðist svo: Sé verkstjóri settur af vinnuveitanda sínum til þess að gegna að fullu störfum verkstjóra skal hann fá full laun (staðgengilslaun) þess, sem hann gegnir starfinu fyrir.

Grein 1.7.3. orðist svo: Nú hafa einstakir verkstjórar hærra kaup eða frekari hlunnindi, en samningur þessi geri ráð fyrir og skulu þau fríðindi haldast.

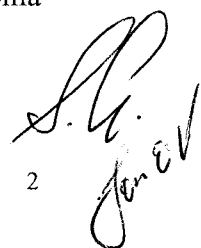
6. gr.

Grein . 16.1. um ráðningarsamninga og ráðningarbréf orðist svo:

16.1.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

16.1.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

JRP


2

16.1.3. Ákvæði gr. 1.10.1. og 1.10.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

16.1.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur og veikindaréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil. Ef samið er um föst heildarlaun („pakkalaun“) skal tilgreina hvaða greiðslur / hlunnindi eru innifalin í heildarlaunagreiðslu.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.

Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

16.1.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.10.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

16.1.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

JRP

S. P.
Jón Ólafur

7. gr.

Slysátryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysátryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að auka tryggingavernd starfsmanna. Þeirri endurskoðun verði lokið 15. júní 2004. Samkomulag er um að launakostnaðarauki af breytingu fari ekki yfir 0,1%.

Í þeirri vinnu verður gengið út frá því að slysátryggingar verkstjórasamnings taki breytingum með eftirfarandi hætti vegna sólarhringstryggingar og annarra reglan um greiðslu dagpeninga:

a) dagpeningar greiðist frá og með 5 viku eftir slys eins og í almenna samningnum og greiðist í 48 vikur í stað 44.

b) hækkun slysátrygginga komi einungis á greiðslur vegna vinnuslysa / slysa á eðlilegri leið til eða frá vinnu en frítímatryggingin standi í stað (eða lækki ef það þarf til að ná sömu tölum og í almenna samningnum). Kostnaður af þessum breytingum verði sambærilegur við kostnað vegna almenna samningsins.

8. gr.

Verkstjóri fái orlof á eftirfarandi hátt:

1. Við ráðningu 25 dagar.
2. Eftir 5 ára verkstjórnarstörf hjá sama vinnuveitanda, 28 dagar á ári.
3. Eftir 10 ára verkstjórnar starf hjá sama vinnuveitanda 29 dagar.

Starfsmaður sem öðlast hefur slíkan rétt hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir 3 ára starf hjá hinum nýja vinnuveitanda. Verkstjóri sem áður hefur starfað í sama fyrirtæki haldi óskertum þeim rétti til viðbótarorlofs sem hann hafði er hann tók við verkstjórarstarfinu.

Verkstjórar fái einnig greidd orlofslaun af yfirvinnu, þ.e. 10,64% af öllum útborguðum launum njóti þeir 25 daga orlofsréttar, 12,07% njóti þeir 28 daga orlofsréttar og 12,55% njóti þeir 29 daga orlofsréttar.

Óski verkstjóri með 15 ára starfsreynslu að taka vetrarorlof, þá verði sumarorlof 20 dagar og vetrarorlof 10 dagar. Vetrarorlof skal tekið á tímabilinu 30. september til 1.maí, orlofsprósenta er þá 13,04%.

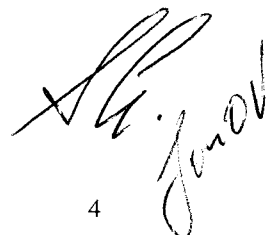
Verksstjórar skulu þó aldrei hafa lakari orlofsrétt heldur en undirmenn þeirra skv. kjarasamningum við SA.

Sumarorlof er 4 vikur, 20 virkir dagar, sem veita má á tímabilinu 2. maí til 30 september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

Þeir verkstjórar sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 daganna.

Um greiðslu orlofs af yfirvinnu fer samkvæmt ofanskráðu.

JRP


4

Grein 2.2. um veikindi í orlofi, orðist svo:

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

9. gr.

Ný málsgrein bætist aftan við gr. 5.3. um fæðingaorlof og verði svohljóðandi:

Veikindi á meðgöngu

Vinnuveitendum er skylt, þar sem því verður við komið að færa barnshafandi konu til í starfi, ef það er þess eðlis að heilsu hennar eða fósturs er af því hættu búinn, enda verði ekki komið við öðrum breytingum á starfsháttum. Slík tilfærsla skal ekki hafa áhrif á launakjör viðkomandi til lækkunar. Barnshafandi konum skal heimilt að taka upp hlutavinnu, að höfðu samráði við vinnuveitanda.

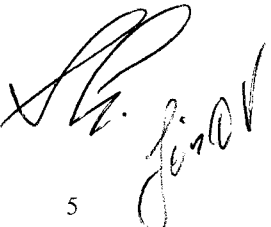
10. gr.

Ný málsgrein bætist við grein 10.1. sem verði 2. mgr. og orðist svo:

Uppsagnarfrestur á starfi verkstjóra í félagi innan VSSÍ er 6 mánuðir eftir 15 ára verkstjóra starf hjá sama atvinnurekanda.

Um uppsögn á fastri yfirvinnu fer eftir almennt eftir persónubundum uppsagnarfresti verkstjóra nema sérstök ákvæði heimili skemmri uppsögn á fastri yfirvinnu skv. ákvæðum kjarasamninga undirmanna verkstjóra.

JRP


5

11. gr.

Samningsforsendur

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólguþéttmarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkanir sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávík hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 27. maí 2004.

F.h. Verkstjórasambands Íslands

Snorri Benediktsson
Þóttur Sigurðsson
Jón V. Þjótursson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Jón R. Pálsson

Bókun um launalaust leyfi

Eftir 5 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda skal starfsmanni heimilt að fara í launalaust ársleyfi. Heimildin nær þó ekki til starfa hjá fyrirtæki í sömu starfsgrein.

Heimild þessi nær til eins starfsmanns frá hverju fyrirtæki í einu.

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur gildir á leyfistímanum.

JRP

Bókun

Samningsaðilar munu á samningstímanum vinna að því að útbúinn verði heildstæður kjarasamningur fyrir verkstjóra, þannig að ekki þurfi að vísa til kjarasamninga undirmanna um ýmis kjaraatriði verkstjóra. Við þessa endurskoðun á efni og uppsetningu kjarasamningsins verða fræðslumál verkstjóra einnig tekin til skoðunar og stefnt að því að henni verði lokið fyrir 1. janúar 2005.

JRP

Yfirlýsing SA

Það er og hefur verið skoðun SA að starfandi verkstjórar eigi að vera í félögum VSSÍ, sbr. gildandi bókun aðila um félagsaðild:

Það er sameiginlegt álit Samtaka atvinnulífsins og verkstjórasamtakanna, að verkstjórar skuli eiga félagsaðild að aðildarfélögum verkstjóra.

Með 18. gr. kjarasamnings SA og Samiðnar frá 26. apríl 2004 og 19. gr. kjarasamnings SA og RSÍ frá 5. apríl 2004 var ætlunin samningsaðila að skýra réttarstöðu þeirra stjórnanda sem kosið hafa að eiga félagsaðild að þessum sveinafélögum.

Þessum stjórnendum er gert ljóst að þeir gætu ekki taldist fullgildir félagsmenn í iðnsveinafélögum og hafa þannig ekki lengur verkfallsrétt í verkföllum iðnsveina.

Nýgerðir kjarasamningar Samiðnar og RSÍ breytir í engu þeirru sameiginlegu afstöðu SA og VSSÍ að verkstjórar eigi stöðu sinnar vegna að vera innan verkstjóarsamtaka.

22.6.04

Jon R. Palmor

Yfirlýsing VSSÍ

VSSÍ telur að SA hafi með 19. gr. kjarasamnings við Rafiðnaðaðarsamband Íslands 5. apríl 2004 og með 18. gr. kjarasamnings við Samiðn 26. apríl 2004 hugsanlega brotið gegn kjarasamningi sínum við VSSÍ. Í framangreind bókun SA koma fram sjónarmið sem ekki er vitað hvort samrýmist sjónarmiðum viðsemjenda SA í þessum efnum. VSSÍ áskilur sér allan rétt í þessu máli.

Snorri Guðmundsson
Jon Vilhjelmsson
Kristján Sigurdsson